

FREMDPERSONALEINSATZ

„Das ist bloße Merktzettelgesetzgebung“

Prof. Dr. Gregor Thüsing von der Universität Bonn sprach mit Fabian Seus, VDMA-Experte, über die am 1. April in Kraft tretenden Änderungen für die Zeitarbeit sowie Dienst- und Werkverträge.

„Was bezüglich der Werk- und Dienstverträge Gesetz geworden ist, ist harmlos, aber nicht sehr hilfreich.“

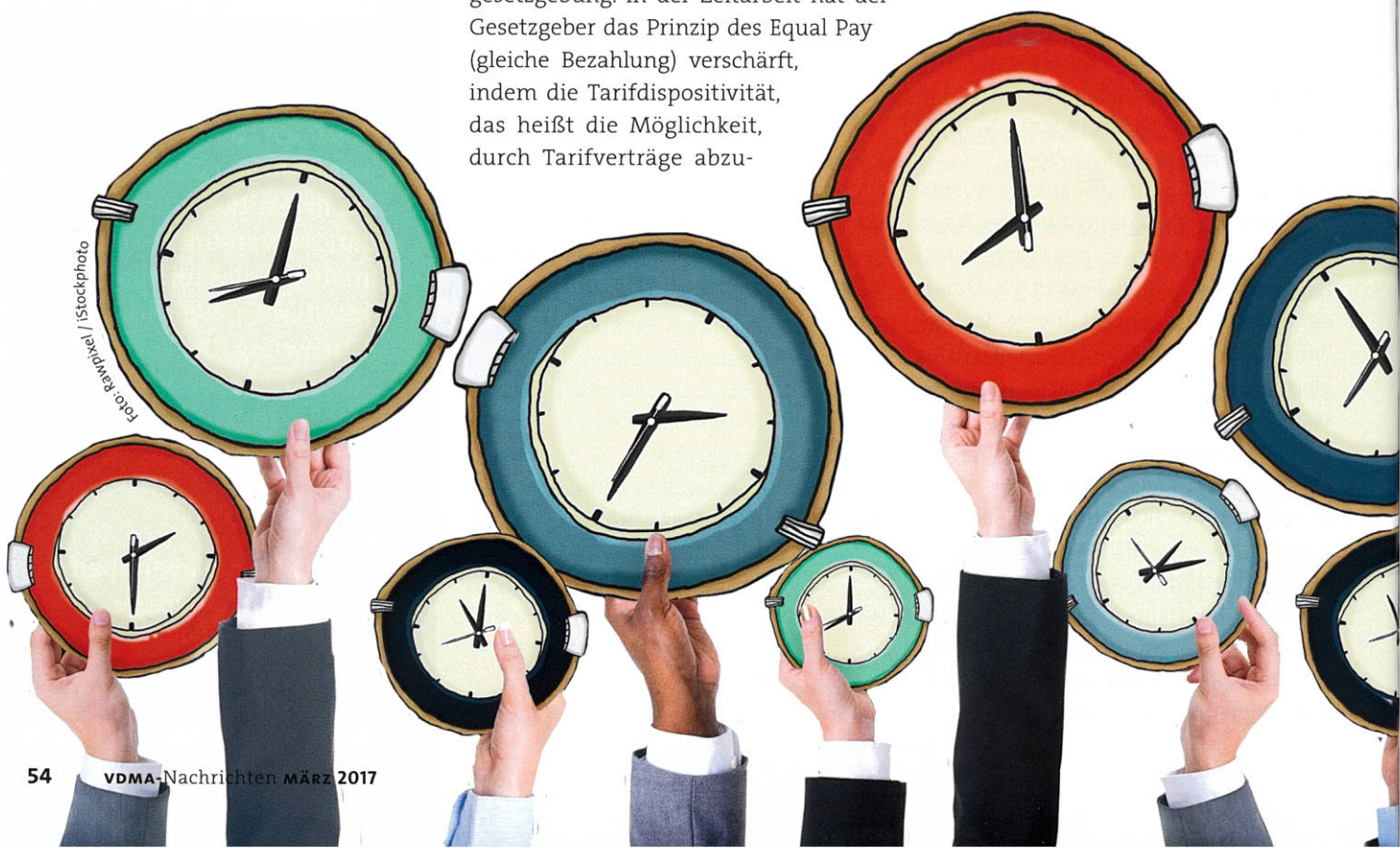
Prof. Dr. Gregor Thüsing
Universität Bonn

Herr Prof. Dr. Thüsing, nach langem Ringen hat sich die Koalition auf Änderungen für die Zeitarbeit und die Nutzung von Werk- und Dienstverträgen geeinigt. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) lobt die Neuregelungen als wichtigen Beitrag für eine gerechtere Arbeitswelt. Wie sehen Sie das als Wissenschaftler?

THÜSING: Dass Politiker ihre eigenen Gesetze loben, will ich ihnen nicht verbieten. Ein großer Wurf ist das nicht, aber Schlimmeres wurde verhindert. Die ursprünglich vorgesehene Fassung etwa zur Normierung des Arbeitnehmerbegriffs war ganz und gar misslungen. Was nun in Bezug auf die Werk- und Dienstverträge Gesetz geworden ist, ist harmlos, aber nicht besonders hilfreich. Es gibt nur die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte wieder. Das ist bloße Merktzettelgesetzgebung. In der Zeitarbeit hat der Gesetzgeber das Prinzip des Equal Pay (gleiche Bezahlung) verschärft, indem die Tarifdispositivität, das heißt die Möglichkeit, durch Tarifverträge abzu-

weichen, ab dem neunten Monat grundsätzlich entfällt. Durch die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten hat er eine zeitliche Grenze gezogen, die gerade bei hochqualifizierten Tätigkeiten in der Handhabung sperrig sein kann. Wenn der Arbeitnehmer aber doch Equal Pay erhält, ist fraglich, wofür es einer Höchstüberlassungsdauer bedarf. Denn diese führt für ihn vielleicht nicht zur Übernahme durch den Entleiher, sondern zur Arbeitslosigkeit.

Lassen Sie mich nachhaken bei der Höchstüberlassungsdauer. Da ist unter Juristen schon die genaue Berechnung der 18 Monate umstritten, von einer Definition des Equal Pay ganz zu schweigen. Hat der Gesetzgeber überhaupt annähernd praxistaugliche Regelungen geschaffen?





Prof. Dr. Gregor Thüsing

THÜSING: Das Gesetz wird seine Praxis-tauglichkeit erst noch beweisen müssen. Da sehe ich für einige Regelungen schwarz, etwa bei der Vermutungsregelung zum Equal Pay. Die ist ganz und gar missglückt. Sie hilft nicht weiter, weil sie leicht widerlegt werden kann. Der Arbeitnehmer muss zur Widerlegung der Vermutung beispielsweise nur darlegen, dass der Entleiher nicht tarifgebunden ist oder auch nur einem vergleichbaren Arbeitnehmer mehr als Tariflohn zahlt. Das kann er zum Beispiel durch eine Betriebsvereinbarung, die betriebsöffentlich ist und irgendeine Entgeltform zusätzlich oder statt Tariflohn gewährt. Die Vermutung wäre damit widerlegt. Einen Arbeitgeber, der durchgehend eins zu eins nach Tarifvertrag zahlt, gibt es aber in den seltensten Fällen. Zudem sieht der Gesetzgeber vor, dass die Vermutung widerlegt werden kann, wenn der Arbeitnehmer darlegt, dass ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber kei-

nen Tariflohn zahlt. Aber deshalb ist er ja gerade nicht tarifgebunden.

Bleibt bei der Nutzung von Werk- und Dienstverträgen trotz des neuen § 611 a BGB tatsächlich alles beim Alten oder müssen sich die Firmen auf neue Schwierigkeiten einstellen?

THÜSING: Es kann sein, dass das zu Schwierigkeiten führt, denn die neue Norm ist nur deklaratorisch. Andererseits vielleicht auch nicht, denn durch den neuen § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG, der zum 1. April 2017 in Kraft treten wird, ist die Abgrenzung Zeitarbeit oder Selbstständiger in Bewegung geraten. Arbeitnehmer werden zur Arbeitsleistung überlassen, „wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen“. Einige befürchten, dass nun von deutlich mehr Konstellationen von Zeitarbeit auszugehen ist. Denn die Rechtsprechung hat bislang als Indizien für die persön-

„Die Politik sollte den Mut haben, jede gesetzliche Vorschrift zu prüfen und abzuwägen.“

Prof. Dr. G. Thüsing
Universität Bonn

che Abhängigkeit verlangt, dass der Beschäftigte voll in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert ist und sich dessen alleiniger Weisungsbefugnis unterwirft. Das scheint nun nicht mehr der Fall zu sein.

Wenn das nicht mehr der Fall ist, wie sieht es das Gesetz in Zukunft vor?

THÜSING: Gemäß dem Normtext soll es künftig nur noch auf die Arbeitsorganisation und Weisungsbefugnis ankommen. Andere Umstände scheinen nicht mehr erheblich. Damit wäre in deutlich mehr Fällen davon auszugehen, dass Zeitarbeit vorliegt, wo ehemals Subunternehmer tätig waren. Ich habe zwar gesagt, dass ich von keiner Änderung der Rechtslage ausgehe. Dabei stütze ich mich auf die Beschlussempfehlung des

Ausschusses für Arbeit und Soziales, die Entsprechendes betont (BT-Drucks. 18/10064, S. 14). Aber das ist nur eine Stimme unter vielen.

Arbeit 4.0 und die Zukunft der Arbeit sind in aller Munde. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen Dialog hierzu geführt und am Ende ein Weißbuch erarbeitet. Wie passen die Vorstellungen von mehr pauschaler Regulierung auf der einen und mehr Individualität und Flexibilität auf der anderen Seite zusammen?

THÜSING: Die Frage kann ich klar beantworten. Das passt gar nicht zusammen. Mehr Arbeitnehmerschutz, auch in der Zeitarbeit, kann legitim sein. Aber es fehlt die andere Seite. Die Politik sollte den Mut haben, den vorhandenen Normbestand daraufhin zu überprüfen, ob die Beschränkungen des Marktes durch einen hinreichenden Arbeitnehmerschutz der jeweiligen Norm gerechtfertigt sind. Sie sollte auch dafür offen sein, jede gesetzliche Vorschrift zu prüfen und abzuwägen. Wer Überflüssiges über Bord wirft, schafft Freiraum für neue wichtige Schutzvorschriften.

Herr Prof. Dr. Thüsing, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.

KONTAKT

Fabian Seus

VDMA Competence Center Arbeitsmarkt
Telefon +49 69 6603-1350
fabian.seus@vdma.org

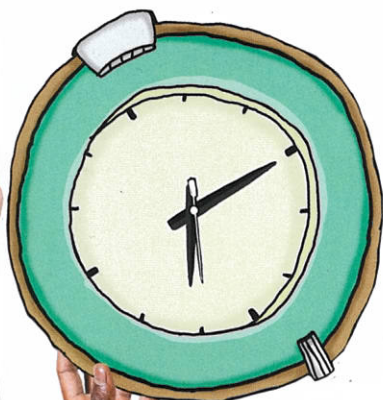
LINK

arbeitsmarkt.vdma.org

STECKBRIEF

Prof. Dr. Gregor Thüsing

ist seit 2004 Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit an der Universität Bonn. Er ist ein gefragter Sachverständiger, beispielsweise bei Anhörungen verschiedener Ausschüsse des Bundestags.



Zeitarbeit: Mehr Regulierung schadet Unternehmen und Beschäftigten.